

# Bonus contributi, recupero in aprile

Per i datori di lavoro esonero nella misura del 40% entro un tetto annuo di 3.250 euro

Antonino Cannioto  
Giuseppe Maccarone

Saranno le paghe di **aprile** a ospitare il nuovo **sgravio contributivo biennale** previsto dalla legge di stabilità 2016 (L. 208/15) dopo quasi tre mesi dalla sua entrata in vigore.

Le istruzioni per aziende e intermediari sono contenute nella copiosa **circolare Inps 57/16** diffusa ieri. Complice l'attesa che ha preceduto la sua diffusione, i datori di lavoro sono stati costretti a sostenere un onere non dovuto, ritardando la fruizione della riduzione contributiva loro spettante.

L'agevolazione contributiva è, in pratica, una riedizione del beneficio già previsto dalla legge 190/14 per le assunzioni effettuate nel 2015. L'articolo 1, comma 178 della legge di stabilità 2016 prevede, infatti, l'esonero per 24 mesi dal versamento dei contributi

mestri del 2015, con lo stesso datore di lavoro o con una società del gruppo;

■ assunzione di un lavoratore per cui il precedente datore di lavoro ha usufruito dell'attuale sgravio ovvero dell'esonero ex lege 190/2014;

■ sussistenza di un contratto a tempo indeterminato (con qualsiasi datore di lavoro in Italia o all'estero) nei 6 mesi precedenti la data della nuova assunzione.

Le prime due condizioni sono preclusive in assoluto; l'ultima - a carattere temporale - appare invece superabile o attendendo il decorso del semestre di riferimento, oppure effettuando un'assunzione a tempo determinato per almeno 180 giorni che permetta la ricostituzione del requisito dei 6 mesi.

Lo sgravio non è concesso in caso di conferma in servizio degli apprendisti e coloro che non sono in regola con il versamento dei contributi e che non rispettano i contratti e le norme in materia di lavoro.

L'incentivo è pari al 40% della contribuzione dovuta dai datori di lavoro, al netto delle eventuali misure compensative spettanti in relazione allo smobilizzo del Tfr.

Oltre ai premi Inail, non rientrano nel beneficio: il contributo dovuto al Fondo di Tesoreria, così come quello per la garanzia sul finanziamento della Quir; i contributi a sostegno dei Fondi di solidarietà ex Dlgs 148/15 (compresi quelli di pertinenza del Fis); il contributo dello 0,30% (ex lege 845/78) integrativo Naspie devolvibile ai fondi interprofessionali per la formazione continua; i contributi di solidarietà in genere.

L'esonero non può superare la misura massima di 3.250 euro su base annua. Così come già per il precedente regime agevolato di cui alla legge 190/14, l'Inps ritiene che nei rapporti di lavoro part-time la soglia annua vada proporzionalmente ricalibrata in diminuzione. Viene riproposto, quindi, il farraginoso sistema del tetto mensile che risulta pari a 270,83 euro (€ 3.250,00/12). La contribuzione eccedente potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso dell'anno, fermo restando il limite dei 3.250 euro su base annua.

L'esonero non può superare la misura massima di 3.250 euro su base annua.

## LE LIMITAZIONI

Soglia annua da ricalibrare per gli assunti part-time  
Fuori dal beneficio i premi Inail e il contributo per il Fondo di tesoreria

previdenziali a carico dei datori di lavoro (esclusi i premi Inail) nella misura del 40%, entro un tetto di 3.250 euro su base annua.

Semaforo verde per assunzioni di dirigenti, soci di cooperative (se subordinati), somministrati nonché part time. A premio anche le assunzioni di pensionati e le regolarizzazioni di rapporti di collaborazione nonché, come anticipato, le stabilizzazioni, ovvero le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine.

Semaforo rosso, invece, per i contratti di apprendistato, per il lavoro domestico e per le riqualificazioni, come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato, di autonomi o di parasubordinati.

Anche per il nuovo incentivo, la legge prevede un percorso non complesso per la relativa fruizione. Gli unici reali impedimenti sono costituiti da:

■ presenza di un contratto a tempo indeterminato nell'ultimo tri-

## Esonero biennale: i termini di applicabilità

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO (1)	Sì
ASSUNZIONE A TERMINE	No
TRASFORMAZIONE DA CTD A CTI (2)	Sì
ASSUNZIONI DI LAVORATORI GIÀ IN CO.CO.CO/PRO (3)	Sì
ASSUNZIONI DI ASSOCIATI IN PARTECIPAZIONE (3)	Sì
ASSUNZIONE DI TITOLARI DI PARTITA IVA (3)	Sì
ASSUNZIONE DI SOGGETTI IN STAGE	Sì
APPRENDISTI (4)	No
ASSUNZIONE CON CONTRATTO INTERMITTENTE A TEMPO INDETERMINATO	No
LAVORATORI DOMESTICI	No
VOUCHER	No
ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TEMPO PARZIALE (5)	Sì

(1) L'esonero è ammesso nella misura del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e non può comunque essere superiore a 3.250,00 euro annui. Sono esclusi coloro che hanno lavorato con contratto a tempo indeterminato nei 6 mesi precedenti con qualunque datore di lavoro e negli ultimi 3 mesi del 2015 con la stessa azienda o con altra del gruppo. Sono, inoltre, esclusi i lavoratori per i quali ha trovato applicazione l'esonero triennale (art. 1, comma 118, L. 190/2014) in relazione a una precedente assunzione a tempo indeterminato. (2) La legge prevede la facilitazione solo per le nuove assunzioni. L'estensione alle trasformazioni è previsto, in via amministrativa, dall'Inps. Poiché, tuttavia, il precedente lavoro a tempo determinato non inibisce mai l'accesso all'esonero, la cessazione (del contratto a termine) e la riassunzione (a tempo indeterminato) non offrono dubbi circa l'applicazione della facilitazione contributiva. (3) Sono esclusi i casi di riqualificazione del rapporto a seguito di verifica ispettiva. (4) In caso di trasformazione, al termine della formazione, è possibile fruire di un altro anno di riduzione contributiva. (5) Sempre che si tratti di un contratto a tempo indeterminato e nel rispetto delle regole generali: il limite massimo dell'esonero (3250 euro) va riproporzionato in base alla percentuale dell'orario lavoro effettivamente svolto.

Adempimenti. Richiesta nel cassetto previdenziale

## Per il conguaglio si utilizza il vecchio codice «6Y»

Alla cassa il nuovo incentivo contributivo in favore delle assunzioni a tempo indeterminato (o stabilizzazioni) eseguite nel corso del corrente anno da datori di lavoro, in genere, privati, compresi quelli che assolvono gli obblighi contributivi Inpgi.

La circolare 57/16 dell'Inps ricalca principi e logiche contenute nell'analogo documento emanato nel 2015. Anche per l'anno in corso il **codice di autorizzazione** per conguagliare la facilitazione sarà "6Y"; per questo motivo non dovrà richiederlo chi già lo ha già ottenuto. Per la prima volta, la scelta dell'Istituto è, quindi, quella di utilizzare un unico codice per identificare due misure incentivanti che, tuttavia, sono diverse, nella fonte, nella durata nonché nella misura.

L'Inps conferma, inoltre, che per l'attribuzione di tale codice è sufficiente inoltrare richiesta telematica avvalendosi del cassetto previdenziale aziende. I datori di lavoro dovranno utilizzare la formula: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y, ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 208/2015, articolo 1, commi 178 e seguenti". Alla ricezione dell'istanza, a cui non va allegato alcun documento, la sede territorialmente competente dovrebbe attribuire il codice di autorizzazione con validità 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018, comunicandolo al datore di lavoro, sempre attraverso il cassetto previdenziale. In realtà, questa operazione, a volte, si svi-

luppa in maniera meno fluida in quanto alcune sedi dell'Istituto, seguendo una consolidata e più puntuale prassi, ai fini dell'attribuzione del codice, chiedono - alle aziende - di inoltrare la copia della ricevuta di trasmissione del **modello Unilav**.

Le somme a credito dei datori di lavoro, eventualmente riferite a periodi sino a marzo 2016, potranno essere recuperate nei soli flussi di competenza di aprile e/o maggio 2016.

Ricordiamo, ancora, che l'effettiva fruizione dello sgravio presuppone il generale rispetto dei principi declinati dall'articolo 31, del Dlgs 150/2015. Fa eccezione quello individuato dalla lettera a) della medesima disposizione, che nega il beneficio se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo di assunzione preesistente. Da rilevare che l'articolo 31 citato non si limita a ripetere i principi contenuti nell'articolo 4 della legge 92/12 ma ne modifica alcuni tratti. Le variazioni, a volte, possono assumere un aspetto determinante per stabilire la legittimità del beneficio (per esempio identificazione dell'equivalenza del livello).

Sempre in tema di principi, va ricordato infine che l'esclusione - riferita al mancato rispetto del diritto di precedenza - opera solo se il lavoratore interessato ha esercitato il diritto, nei tempi previsti dalla norma (Ministero del lavoro, interpello 7/2016).

Ant. Ca.  
G. Mac.